

Procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida no fija a una interina de la Comunidad de Madrid que encadenó 16 contratos temporales

Con estimación del recurso interpuesto, declara el Tribunal que el contrato de interinidad por vacante suscrito por la actora con la Comunidad de Madrid tiene el carácter de indefinido no fijo. Tal y como el Pleno de la Sala ha establecido en una reciente sentencia, que reorientó la doctrina para alinearla con la expuesta por la STJUE de 3 de junio de 2021, consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.

Así, aun cuando el contrato de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos legalmente establecidos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de duración determinada ocupa, durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de modo ininterrumpido durante varios años y desempeña de forma constante y continuada las mismas funciones, si ello se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo para proveer definitivamente la plaza, esa situación ha de ser considerada fraudulenta, y el personal interino que la ocupa en esas condiciones debe ser considerado como indefinido no fijo.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA 35/2023, DE 17 DE ENERO DE 2023

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 4275/2020

Ponente Excmo. Sr. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

En Madrid, a 17 de enero de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.ª Delia, representada y defendida por el Letrado Sr. Martos García de Veas, contra la sentencia n.º 782/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de octubre, en el recurso de suplicación n.º 305/2020, interpuesto frente a la sentencia n.º 433/2019 de 27 de diciembre, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid, en los autos n.º 836/2018, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid, sobre reclamación de derechos.

Ha comparecido en concepto de recurrida la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por el Letrado Sr. Carnicero Fernández.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de diciembre de 2019, el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Desestimando la demanda formulada

por Delia contra la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid, debo absolver y absuelvo a la entidad demandada de las pretensiones deducidas en el presente procedimiento".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

"1.º.- Delia comenzó a prestar sus servicios para la Comunidad de Madrid desde el 22-09-2006, siendo su categoría profesional en la actualidad la de Técnico Especialista III, resultando de aplicación el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

2.º.- A la demandante le fue formalizado el 22-09-2006 un primer contrato por interinidad por cobertura de vacante de Auxiliar de hostelería (folios 108-109 autos) y, finalizado el mismo, que le fueron formalizados los contratos que constan en la certificación obrante al folio 74 y reverso de los autos, debiendo tenerse por reproducida en su integridad dicha certificación.

3.º.- Con fecha 27-02-2018 a la demandante le fue notificado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid que se resulta afectada por lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 144/2017 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2017. (BOCM de 14 de diciembre de 2017), le comunico que el puesto de trabajo que usted ocupa en virtud de contrato temporal suscrito con este Organismo ha sido incorporado, conforme a lo establecido en el mencionado Decreto, a los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal correspondientes al ejercicio 2017. En consecuencia, su contrato de trabajo temporal se extinguirá cuando se resuelvan dichos procesos selectivos." (Folio 136 autos)".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 22 de octubre de 2020, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la demandante D.ª Delia, contra la sentencia de fecha 27 de diciembre de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid en sus autos número Procedimiento Ordinario 836/2018, seguidos a instancia de la recurrente contra Consejería de Educación e Investigación y confirmamos dicha sentencia. Sin costas".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Martos García de Veas, en representación de D.ª Delia, mediante escrito de 15 de diciembre de 2020, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Europeo de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 70 EBEP.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 16 de diciembre de 2021 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de enero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Una vez más, la cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si, en el ámbito del empleo público, un contrato de interinidad por vacante, celebrado

como último eslabón de una previa cadena de vinculaciones también temporales, queda desnaturalizado como consecuencia del transcurso del tiempo.

Digamos ya que este debate lo hemos resuelto en numerosas ocasiones y que a raíz de la STJUE de 3 junio 2021 a que luego aludiremos, el Pleno de esta Sala Cuarta de 22 de junio ha reorientado y rectificado la doctrina.

1. Antecedentes relevantes.

Más arriba han quedado reproducidos en su integridad los hechos que la sentencia de instancia considera probados y que han permanecido inalterados tras resolverse el recurso de suplicación.

En el caso, la actora ha venido prestando servicios para la Comunidad de Madrid, en la actualidad como técnico especialista, en virtud de un primer contrato de interinidad por vacante formalizado el 22 de septiembre de 2006, al que siguieron otros contratos temporales, el último de los cuales fue celebrado el en el año 2014 también bajo la modalidad de interinidad por vacante vinculado a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017.

2. Sentencias recaídas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 433/2019 de 27 de diciembre el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid desestima la demanda y descarta que la trabajadora haya accedido a la condición de personal indefinido no fijo (PINF) de la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM).

Considera que el encadenamiento de 16 contratos temporales, por sí mismo, no puede conducir a declarar su ilegalidad de ellos, cuando los contratos anteriores al último formalizado el 10 de septiembre de 2014 y vigente en el momento de presentarse la demanda, no fueron impugnados ni en la demanda rectora de las actuaciones ni en el propio acto de juicio. Y, si bien en el último de los formalizados no se identifica el tipo de interinidad para la que se concierta, ni el nombre de la persona sustituida o la identificación de la plaza cubierta por la actora, tampoco puede entrarse a valorar su carácter fraudulento del mismo, haberse silenciado tal cuestión por la demandante, conforme a lo establecido en el art. 218.1 de la LEC.

B) Disconforme con tal decisión, la trabajadora interpone recurso de suplicación alegando que la prolongada prestación de servicios bajo la modalidad contractual de interinidad desde 2014 determina que la relación deba considerarse indefinida de conformidad con lo establecido en el art. 70 EBEP.

C) Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la actora, mediante su sentencia 782/2020 de 22 de octubre la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (Sección 4.ª) considera justificada la dilatada duración del contrato.

La sentencia recurrida, con apoyo en diversas resoluciones de esta Sala y en la STJUE 5-6-2018 (C-677/16), declara que, al no haber invocado la actora fraude en la contratación temporal en la fase declarativa del proceso y de conformidad con la doctrina que establece que la superación del plazo establecido en el art. 70 EBEP no supone la transformación de la contratación temporal en indefinida, no puede reconocérsele la condición de indefinida no fija.

En las sentencias citadas en la recurrida se hace referencia a que las convocatorias de oferta de empleo público quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España, que dio lugar a numerosas disposiciones limitando los gastos públicos, y más específicamente hemos de tener en cuenta el contenido del art. 21 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, en el que se establece que a lo largo de 2014 no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, lo que supuso la congelación de la oferta de empleo público en las Administraciones Públicas.

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Disconforme la trabajadora con la solución alcanzada por la Sala de Suplicación se alza ahora en casación para la unificación de doctrina proponiendo como sentencia de contraste a los efectos de verificar el juicio positivo de contradicción, la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 (C- 103/18 y C-429/18), además de otras varias de este Tribunal Supremo.

B) Mediante escrito fechado el 30 de diciembre de 2021 el Letrado de la Comunidad de Madrid impugna el recurso pues la jurisprudencia de la Sala Cuarta muestra que el transcurso del tiempo contemplado en el art. 70 EBEP no altera la naturaleza del contrato. Las propias sentencias de contraste abocan a tal solución.

C) Con fecha 9 de febrero de 2022 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el art. 226.1 LRJS. Considera inexistente la contradicción e improcedente el recurso, por no ajustarse a las exigencias legalmente prescritas.

4. Principales preceptos aplicables.

Para una más ágil exposición de nuestro razonamiento, interesa ahora examinar con detalle los principales preceptos que entran en juego, lógicamente en la redacción vigente al plantearse la demanda.

A) Por un lado, el citado artículo 70 EBEP ("Oferta de empleo público") cuyo apartado 1 dice lo siguiente:

"Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

B) Por otra parte, el artículo 15.1.c) ET ("Duración del contrato") admite su celebración con duración determinada "cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución".

En desarrollo de ese precepto legal, el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, dedica su artículo 4.º al contrato de interinidad, prescribiendo que "se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva". En concordancia con ello dispone que "En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica".

C) Es asimismo relevante a nuestros efectos la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Su cláusula quinta ("Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva") reza así:

"1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los

abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, además de por haberse cuestionado en este procedimiento, debemos comprobar si las sentencias opuestas en cada recurso son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS.

A) El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

B) La contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

C) Si bien el control de este presupuesto normalmente comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional- de que se trata. En ese sentido, por ejemplo, SSTs 09 diciembre 2010 (rec. 831/2010); 30 enero 2012 (rec. 2720/2010), 19 marzo 2013 (rec. 2334/2012), 28 noviembre 2019 (rcud. 3337/2017) y 22 enero 2020 (rcud. 2741/2017), 12 mayo 2021 (rcud. 4697/2018).

2. Sentencia referencial.

El recurso invoca como comparativa la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 19 de marzo de 2020 (C- 103/18 y C-429/18).

La sentencia referencial nos advierte sobre la imposibilidad de que los contratos de interinidad fraudulentos gocen de cobertura desde la perspectiva de la Directiva 199/70/CE, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, y considera fraudulento el hecho de que las

vacantes se dilaten en el tiempo sin que, en plazos razonables se provean las correspondientes convocatorias públicas de empleo.

Una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ocupaba, en el marco de varios nombramientos o durante un período injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y desempeñando de forma constante y continuada las mismas funciones, indicando que cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, la relación ha de ser considerada como fraudulenta.

3. Concurrencia de contradicción.

A) La Fiscalía advierte de las divergencias existentes entre los casos comparados. En el supuesto de contraste, los recurrentes en origen pretendían, por la situación abusiva de su temporalidad como personal estatutario por parte del Servicio de Salud de la CAM, que se les reconociera la condición de personal estatuario fijo o, con carácter subsidiario, la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal, quedando allí acreditado que los trabajadores habían sido contratados sucesivamente para el mismo puesto de trabajo, de modo ininterrumpido durante varios años, para desempeñar de forma constante y continuada las mismas funciones, lo que ya hemos visto no sucede en el caso ahora enjuiciado.

En el caso presente estamos ante un último contrato de interinidad por vacante cuyo carácter fraudulento no ha sido denunciado por la parte actora en la instancia, lo que determina la desestimación de la demanda y del recurso de suplicación. Y tampoco se alegó en la instancia el fraude en los contratos temporales suscritos con anterioridad, lo que impide a la sala entrar a decidir acerca de la concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho.

B) Sin embargo, la STJUE 19 marzo 2020 señala que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes.

En ambos supuestos se está ante relaciones de empleo (subsumibles en el concepto amplio de "trabajadores" con que han de interpretarse las normas de la UE) que se prolongan en el tiempo sin una justificación clara.

C) Pese a que el recurso posee las deficiencias subrayadas por la Fiscalía, lo cierto es que invoca la infracción del artículo 70 de la EBEP y que denuncia la duración de su contrato por encima de los tres años, por lo que consideramos suficiente la contradicción de doctrina en los flexibles términos en que el artículo 219.2 LRJS establece.

TERCERO.- La STJUE 3 junio 2021 (C-726/19, IMIDRA).

La STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19, IMIDRA) resuelve una decisión de cuestión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Auto de 23 de septiembre de 2019, interpuesta en un asunto muy similar al que aquí debemos resolver, en el que plantea cinco cuestiones diferentes, cuyo denominador común consiste en preguntarle al TJUE si la legislación española, en la interpretación que de la misma viene efectuando esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, es conforme a la Directiva 1999/70, en especial a las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco, sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva. La sentencia en su parte dispositiva contiene dos declaraciones:

a) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a trabajadores indefinidos no fijos" como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

b) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

CUARTO.- Doctrina actual de la Sala.

Como es obligado (art. 4.bis LOPJ), nuestra doctrina siempre ha tenido muy en cuenta la emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, especialmente al interpretar el alcance del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999. Necesariamente así ha de suceder ahora, al reorientarla para que se alinee con la derivada de la expuesta STJUE 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19, IMIDRA). Procede, por tanto, reiterar ahora los razonamientos acogidos por el Pleno de esta Sala al resolver el rcud. 3363/2019 mediante la STS 649/2021 de 28 junio.

A) Las normas presupuestarias y la duración de la interinidad.

Desde otra perspectiva, cabe también reflexionar sobre las diferentes normas presupuestarias que, a raíz de la crisis del 2008, paralizaron la convocatoria de ofertas públicas de empleo. Aunque la Sala nunca ha afirmado que las consecuencias de aquella crisis podían justificar la extensión de la contratación, si entendió que quedaba justificada aquella detención de convocatorias cuando las normas legales españolas (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014, entre otras) paralizaron las convocatorias públicas de empleo, dando así cumplimiento al Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria de 2 de marzo de 2012, tratando de garantizar, de esta forma, una adaptación continua y automática a la normativa europea a través de tales normas que perseguían continuar con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera de todas las Administraciones Públicas, fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española, y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria.

La paralización de las ofertas públicas de empleo eran medidas al servicio de la estabilidad presupuestaria y del control del gasto pero, dado que impedían la convocatoria de vacantes que estaban ocupadas por trabajadores interinos, el cumplimiento de tales finalidades resulta dudoso ya que, con la convocatoria y subsiguiente ocupación de plazas vacantes cubiertas por trabajadores interinos, el gasto no se incrementa porque ya existía puesto que no se trataban de plazas de nueva creación sino de plazas que ya estaban cubiertas interinamente y que provocaban el mismo gasto que si hubieran estado cubiertas de forma definitiva. Por tanto, la justificación de la inactividad administrativa ya no resulta tan clara ya que, materialmente, tal inactividad no contribuía, ni directa ni indirectamente, a la sostenibilidad presupuestaria o a la contención del gasto público.

Y aquí es donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), con el que se establece que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo.

B) Duración máxima de la interinidad.

La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C- 103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado.

Ello, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente.

Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy

contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP.

La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor.

QUINTO.- Resolución.

Las razones y argumentos que acabamos de reiterar abocan a la estimación del recurso formalizado por la trabajadora. Conforme al artículo 228.2 LRJS "Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada".

A la vista de los términos en que ha discurrido el procedimiento (Fundamento Primero) y de la forma en que debe darse respuesta al debate suscitado procede estimar también el recurso de suplicación para, al cabo, conceder lo que se solicita: declara que el vínculo que une a la demandante con la demandada es laboral indefinido no fijo. No es necesario a tal efecto, como se desprende de nuestra doctrina, ni declarar que los contratos previos han sido fraudulentos ni, mucho menos, establecer la fecha inicial a la que deba retrotraerse el tiempo de servicios computables afectos promocionales o eventualmente indemnizatorios, cuestiones por completo ajenas al debate habido en el procedimiento.

Dados los términos en que está formulado el artículo 235.1 LRJS es innecesario adoptar medida alguna en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.ª Delia, representada y defendida por el Letrado Sr. Martos García de Veas.

2.º) Casar y anular la sentencia n.º 782/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de octubre.

3.º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación (rec. n.º 305/2020), estimar el recurso de tal índole formalizado por la Sra. Delia.

4.º) Revocar la sentencia n.º 433/2019 de 27 de diciembre, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid, en los autos n.º 836/2018, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid, sobre reclamación de derechos.

5.º) Declarar que el vínculo que une a las partes del presente litigio posee carácter de relación laboral indefinida no fija.

6.º) No realizar pronunciamiento especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.